

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting untuk mendukung keberlanjutan perusahaan. Dalam pengaturan suatu organisasi atau perusahaan, manajemen sumber daya manusia perlu diarahkan pada model yang dapat menarik potensi penuh dari sumber daya manusia bagi organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan mengeksplorasi potensi sumber daya manusia yang mampu untuk dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan atau organisasi (Tumilaar, 2015). Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik (Hidayat, 2018).

Kantor Imigrasi Surakarta memiliki satu tempat pemeriksaan imigrasi yaitu TPI udara udara Adi Sumarmo. Keraton, batik dan pasar klewer sekurangnya tiga hal tersebut menjadi simbol identitas kota

surakarta. Kegiatan keimigrasian pada kantor imigrasi surakarta lebih terfokus kepada pelayanan keimigrasian seperti dalam hal pemberian SPRI, pemberian izin tinggal dan perpanjangan izin tinggal. Visi dari kantor imigrasi kelas I surakarta yaitu masyarakat memperoleh kepastian hukum sedangkan misinya yaitu melindungi hak asasi manusia.

Konsep kinerja yang diusulkan oleh Colquitt et al (2009) adalah "prestasi kerja sebagai nilai dari himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, untuk prestasi tujuan organisasi". Konsep ini menjelaskan kinerja adalah nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Menurut Suparno (2015), "Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu". Berdasarkan berapa pengertian mengenai kinerja yang telah dikemukakan menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau *outcome* yang baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai selama periode waktu tertentu dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besaran tanggung jawab yang dilakukan selain itu kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan membuat kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan tidak optimal, dan komunikasi yang kurang baik juga terjadi dikarenakan karakter setiap karyawan yang sulit disatukan. Oleh karena

itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Ivancevich, Kanopaske dan Matteson (2008) gaya kepemimpinan adalah "menggunakan pengaruh dalam pengaturan organisasi atau situasi, efek yang bermakna dan memiliki dampak langsung pada mencapai tujuan yang menantang memproduksi". Dalam konsep ini gaya kepemimpinan menggunakan pengaruh dalam keadaan dan situasi organisasi, dan memiliki pengaruh langsung dalam memenuhi tantangan tujuan. Gaya kepemimpinan yang memperoleh respon positif dari pegawai cenderung akan meningkatkan kinerja pegawai yang dijadikan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai adalah dengan memperhatikan pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai. Stres kerja adalah salah satu masalah umum yang dihadapi karyawan dengan frekuensi yang meningkat. Baru-baru ini stres kerja menjadi epidemi di lingkungan kerja (Ugur Yozgat et al, 2013).

Disiplin adalah modal yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi keberadaan disiplin kerja yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin organisasi atau lembaga akan mampu melaksanakan program-programnya mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Rivai dan Sagala (2009), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan

agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Puspita Sari (2011) menyatakan bahwa secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*discipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Siagian (2008) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen, sedangkan pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor imigrasi kelas I surakarta?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor imigrasi kelas I surakarta ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor imigrasi kelas I surakarta ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Imigrasi Kelas I Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Imigrasi Kelas I Surakarta,
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Imigrasi Kelas I Surakarta,

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis  

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan mengenai kinerja karyawan. Bagi peneliti, penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh semasa kuliah.
2. Manfaat praktis
  - a. Dapat dijadikan bahan informasi dan bahan masukan dalam menentukan gaya kepemimpinan, stress kerja dan disiplin kerja.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk mengetahui gaya kepemimpinan, stress kerja dan disiplin kerja.

## E. Sitematika Penelitian

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam menyusun karya ilmiah untuk memperoleh gambaran secara garis besar bab demi bab. Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Penelitian ini disusun dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut :

BAB I                      PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas beberapa hal seperti latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan secara keseluruhan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai tinjauan teoritis variabel-variabel yang diteliti, telaah pustaka yang berisikan tentang uraian sistematika mengenai hasil peneliti terdahulu, kerangka teoritik guna untuk menganalisis suatu masalah, serta hipotesis yang merupakan perumusan dari landasan teori dan merupakan jawaban sementara terhadap penelitian.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat penjelasan mengenai gambaran teknik yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik ini meliputi uraian tentang kondisi objek dan

subyek penelitian, proses penelitian, kondisi populasi, penentuan sampel, serta alat yang digunakan baik dalam pengumpulan data maupun analisis data.

#### **BAB IV**

#### **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang deskriptif objek penelitian yang meliputi deskriptif objek penelitian yang meliputi deskripsi perusahaan, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB V**

#### **PENUTUP**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan atas hasil pembahasan analisis data penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang bermanfaat untuk peneliti selanjutnya.